

O DESEMPREGO NA MEIA IDADE

Marta Sousa Ribeiro

Conselheira de Orientação Profissional no Instituto do Emprego e Formação Profissional

Joaquim Luis Coimbra

Professor Associado da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

A presente comunicação pretende fazer uma reflexão sobre a problemática do desemprego na meia idade (40-54 anos). Discutem-se algumas das suas possíveis causas e instrumentos que visam a promoção do emprego nestes indivíduos, que passarão fundamentalmente pela certificação de competências ou saberes informais, pelo aumento da escolaridade e/ou pela (re)qualificação profissional.

Por fim, apresenta-se, de forma breve, um projecto de investigação que, tendo como ponto de partida a Teoria da Privação de Jahoda (1982) estudará, entre outras questões, a privação das funções manifestas e latentes do trabalho nos desempregados de meia idade.

1. Definição dos conceitos de Desemprego e Meia Idade

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) define desemprego como uma “situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego da pessoa (maiores de 16 anos) com capacidade e disponibilidade para o trabalho e inscrita como candidato a emprego, no Centro de Emprego da área de residência. O requisito da inexistência total de emprego considera-se ainda preenchido nas situações em que, cumulativamente com o trabalho por conta de outrem, o indivíduo exerça uma actividade independente, cujos rendimentos mensais não ultrapassem 50% do Salário Mínimo Nacional”.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) considera-se que uma pessoa está desempregada quando pretende trabalhar, está disponível para o fazer e efectuou diligências nesse sentido nas últimas quatro semanas. Um inactivo disponível é a pessoa que pretende trabalhar e está disponível para o fazer mas que não realizou esforços nesse sentido nas últimas quatro semanas. Um inactivo desencorajado é aquele que, estando disponível para trabalhar e tendo procurado emprego há mais de quatro semanas ou nunca o tendo feito, foi desencorajado de o fazer por não ter a idade adequada, a instrução suficiente, não saber como procurar ou considerar que não vale a pena fazê-lo.

O International Labour Office (ILO) considera que pessoas desempregadas são aquelas com mais de 15 anos de idade, que estão disponíveis para começar a trabalhar nas próximas 2 semanas e procuraram emprego activamente emprego nas últimas quatro semanas.

Glyptis (1989) considera que o desemprego é a ausência de trabalho pago entre os membros da população activa.

Para Dooley, Prause & Ham-Rowbottomm (2000), o termo “desemprego” refere-se geralmente ao estatuto dos indivíduos que não trabalham mas desejam trabalhar, incluindo-se tanto os que procuram activamente emprego como os que se sentem demasiado desencorajados para o fazer.

O conceito de meia idade não se encontra claramente definido na literatura que aborda a problemática do desemprego.

De facto, muitos autores referem-se a esta população apenas como “older workers” ou “middle aged workers”, não havendo uma delimitação da faixa etária a que estes indivíduos pertencem.

Por exemplo, Brewington e Nassar McMillan (2000) fazem referência a “older workers” ou “mature workers”, sem haver qualquer indicação da sua idade; Armstrong-Stassen (2001), a “older employees” (indivíduos com idade igual ou superior a 45 anos); Bailey & Hansson (1995) realizam um estudo sobre os “older workers” e “middle aged workers”, e a sua amostra é constituída por sujeitos com idade superior a 45 anos; Glyptis (1989) considera “older workers” os indivíduos com idade superior a 55 anos.

Nos dados do IEFP os desempregados aparecem divididos em quatro categorias: menores de 25 anos; entre os 25 e os 34 anos; entre os 35 e os 54 anos e maiores de 55 anos. Neste caso, poderá assumir-se que os desempregados de meia idade têm entre 35 e 54 anos.

O CIDEC (Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos), num estudo realizado em 1999/2000 para o OEFP (Observatório do Emprego e Formação Profissional) considerou que os trabalhadores de meia idade são aqueles cuja idade está compreendida entre os 45 anos e os 54 anos. Os sindicatos questionados neste estudo afirmam que “os problemas dos trabalhadores de meia idade começam aos 35 anos, pois é nesta idade que se estabelece um forte obstáculo à mobilidade, ao emprego e reemprego dos trabalhadores (...) e que, por outro lado, não deve ser descurada a observação das idades até aos 65 anos”. (OEFP, 2000, pg. 179)

Face o exposto, parece pertinente afirmar-se que “este conceito (trabalhador de meia idade) não tem tido um tratamento específico por parte dos especialistas (...). Estabilizar conceptualmente a noção de meia idade revela-se não só uma tarefa complexa como, porventura, pouco consensual”. (OEFP, 2000, pg. 37)

2. O mundo do trabalho e a natureza das carreiras: uma realidade em transformação

Neste início do século XXI, assistimos a uma (re)evolução dos sistemas sócio-económicos mundiais (em particular nos países industrializados), marcada por profundas e rápidas transformações tecnológicas e por uma competição global que se têm reflectido e afectam todas as formas como o trabalho está estruturado e organizado (Arnold & Jackson, 1997; OEFP, 2000). Estas consideráveis mudanças que se verificam no mercado de trabalho têm tido um impacto significativo da natureza das carreiras (Collin & Watts, 1996, Jackson et al, 1996) ou, por outras palavras, a forma como a carreira é encarada tem sofrido transformações profundas.

Actualmente, as estruturas hierarquizadas, funcionalmente organizadas e estratificadas de muitas organizações estão a alterar-se (Miles & Snow, 1996) e os percursos profissionais caracterizam-se agora por imprevisibilidade e instabilidade,

acompanhando as necessárias transformações dos perfis profissionais individuais perante oportunidades só percepcionáveis num prazo muito mais curto do que a vida activa dos trabalhadores (OEFP, 2000). Por outras palavras, o ambiente é agora de rápidas mudanças e incerteza relativa, ao contrário do ambiente estático e previsível do passado (Arnold, 1997).

A acompanhar todas estas transformações, e segundo este autor, vêm novas exigências para os indivíduos: assiste-se frequentemente a um aumento de quantidade de trabalho, pressões para desempenhos num curto período de tempo, trabalho em equipa e trabalho por projectos (Arnold, 1997; Arnold & Jackson, 1997). Espera-se, da parte do trabalhador, maior flexibilidade relativa ao tipo de trabalho desempenhado, uma aprendizagem ao longo da vida (porque os conhecimentos e competências tornam-se rapidamente obsoletos) e o estabelecimento e manutenção de redes de contactos e da empregabilidade pessoal. Actualmente, é também necessário tomar decisões relativas à carreira com maior frequência e tenacidade do que anteriormente, enfrentar maior insegurança no emprego e períodos de desemprego mais ou menos prolongados. Arnold (1997) refere ainda a necessidade crescente de adoptar perspectivas diferentes, de lidar com a contradição, acumular experiência diversa, de distinguir entre saber acerca e saber como fazer algo, de tolerar a incerteza e de processar informação heurísticamente.

As mudanças que têm lugar na noção tradicional de emprego (Arrowsmith & McGoldrick, 1997) e estrutura de oportunidades de emprego significam que irá haver uma diversidade de padrões de carreira e um alargamento das experiências profissionais (Arnold & Jackson, 1997), verificando-se também mudanças ao nível do contrato psicológico do trabalho.

Cada vez mais pessoas procuram “carreiras porfólio” (Handy, 1989, in Arnold & Jackson, 1997) e “carreiras sem limites ou fronteiras – *boundaryless careers*” (Arthur, 1994). Por outras palavras, os trabalhadores fora do modelo de carreira tradicional ou burocrática, que desenvolvem “carreiras sem fronteiras”, estão a tornar-se a norma em vez da excepção (Arthur & Rousseau, 1996, Hall, 1996). Enquanto que a carreira tradicional é definida como a progressão profissional dentro de uma ou duas empresas, uma carreira sem fronteiras é definida como uma “sequência de oportunidades de trabalho que vão para além dos limites de um único contexto profissional” (DeFilippi & Arthur, 1996, p. 116). Alguns traços de uma carreira sem fronteiras são: competências, conhecimentos e capacidades “transportáveis” para múltiplas empresas (Arthur, Clamam & DeFilippi, 1995, Baker & Aldrich, 1996, Bird, 1996), identificação pessoal com um trabalho significativo (Mirvis & Hall, 1996), formação *on-the-job* (McCall, Lombardo & Morrison, 1988, in Sullivan, 1999) e responsabilidade individual pela gestão de carreira (Brousseau et al, 1996, Hall, 1996).

O confronto com a perspectiva da transformação na natureza da carreira tradicional em percursos profissionais fragmentados tem necessariamente consequências para muitos indivíduos ao nível, por exemplo, do aumento do stress e preocupações associadas ao emprego, sentimentos de fracasso,...

O reflexo mais óbvio de todas estas mudanças é que se verificarão (e acrescentamos que já se verificam actualmente...) mais e diferentes tipos de transições de carreira (Arnold & Jackson, 1997), voluntárias ou não, pelo que o indivíduo deverá estar cada vez mais preparado para lidar, a qualquer momento, com a mudança de carreira (Bailey & Hansson, 1995).

3. O trabalhador de Meia Idade e o Desemprego

Em resposta aos factores contextuais que foram objecto de análise no ponto anterior, tais como os rápidos avanços tecnológicos, as empresas desenvolvem políticas de “*downsizing*” para se tornarem mais flexíveis (Coovert, 1995, Freeman, Soete & Efendioglu, 1995, Howard, 1995, in Sullivan, 1999), aumentar a competição global (Rosenthal, 1995, in Sullivan, 1999) e obter maiores níveis de produtividade e rentabilidade (OEFP, 2000). No seguimento destas políticas, alguns gestores de recursos humanos reconhecem a importância das práticas e decisões potencialmente injustas envolvendo os trabalhadores mais velhos (Cleveland & Shore, 1992), o que leva a que, face às rápidas quedas na procura verificadas no mercado de trabalho, apareça um grupo de “novos desempregados”, aqueles que foram empregados de longa duração e que têm, muitas vezes, competências atractivas para o mercado (Borgen & Amundson, 1987).

De facto, no passado, os indivíduos mais velhos corriam menos riscos de perder o emprego do que os indivíduos mais novos. No entanto, este cenário parece ter-se alterado como referem Cappelli et al (1997, in Sullivan, 1999): nas duas últimas décadas, os administradores, trabalhadores de meia idade e os mais escolarizados – aqueles que tipicamente eram menos afectados pelo “*downsizing*” – experienciaram a maior taxa de perda de emprego a partir das reestruturações organizacionais. Muitos destes indivíduos estão agora subempregados, a trabalhar a tempo parcial num ou dois empregos (Feldman, 1996, London, 1996, Polivka & Nardone, 1989, Tily, 1991, in Sullivan, 1999), ou desempregados.

Relativamente a esta questão, e no que concerne a Portugal, o OEFP (2000) afirma: “aparentemente as empresas nos seus processos de transição mudaram os seus critérios de dispensa de trabalhadores que eram tradicionalmente os últimos a entrar serem os primeiros a sair – *last in-first out*-, para adoptar um sistema inverso, em que os trabalhadores mais antigos são os primeiros a ser objecto de despedimento – *first in-first out*” (OEFP, 2000, p. 7).

As questões relacionadas com o emprego dos trabalhadores de meia idade parecem ser, desta forma, problemáticas, não só relativamente à saída do mercado de trabalho como também à reentrada ou reinserção profissional.

De facto, sendo um activo valioso no mercado de trabalho (Solomon, 1995, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000) e “um grupo de trabalhadores particularmente importante e valorizado nos sectores tradicionais de economia, onde as suas competências são centrais para as empresas” (OEFP, 2000, pg. 7), enfrentam diversos obstáculos à reintegração profissional, após perderem o seu emprego. Diversos autores têm afirmado que estes indivíduos demoram mais tempo a encontrar um novo emprego (“A Gradual Goodbye, 1996, Harty et al, 1996, Morris & Caro, 1995, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000; Sandell, 1987). Glyptis (1989) afirma também que, a partir do momento em que um indivíduo fica desempregado, a idade é o atributo individual mais forte que afecta o tempo que estes indivíduos demoram a encontrar novamente um emprego.

Este facto parece também ser uma realidade em Portugal, apesar de não termos tido acesso, até à data, a dados nacionais que comprovem esta assumção.

3.1. Possíveis causas para o desemprego na meia idade

A maior debilidade dos trabalhadores de meia idade relativamente a outros grupos etários face à perda de emprego ou dificuldades no reemprego parece resultar, basicamente de dois factores: o primeiro está relacionado com a fraca formação escolar e fraca ou desajustada qualificação profissional da maioria dos trabalhadores de meia idade portugueses. O segundo prende-se com a imposição de um limite de idade como condição restritiva de acesso ao mercado de emprego.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, e se observarmos os dados do IEFP (relativos a Outubro de 2002), verificamos que na zona Norte 65.4% dos desempregados entre os 25 e os 49 anos têm habilitações escolares iguais ou inferiores ao 6º ano de escolaridade. Nos indivíduos com mais de 50 anos, esta percentagem sobe para os 89.6%!

Relativamente às qualificações profissionais não existem dados disponíveis, embora se possa supor (tendo em conta as baixas habilitações escolares) que uma parte muito significativa desta população não é detentora de qualquer qualificação profissional, pelo menos certificada. Relativamente aos saberes informais, e segundo a perspectiva das associações sindicais questionadas no estudo do CIDEF, já referido anteriormente, a maioria das empresas não reconhecem este tipo de conhecimentos detidos pelos indivíduos.

A menor formação escolar e a falta de preparação técnico-profissional de muitos destes trabalhadores conduzem, inevitavelmente, a maiores dificuldades de adaptabilidade aos processos de modernização tecnológica e/ou administrativa emergentes. De facto, e como referem Arrowsmith & McGoldrick (1997), a intensificação do trabalho, o maior uso de tecnologia e outros processos de mudanças no contexto laboral podem tornar as competências e experiências acumuladas por estes trabalhadores desadequadas ou obsoletas. Surgem assim processos de substituição desses trabalhadores por trabalhadores mais novos (supostamente detentores das novas competências exigidas pela renovação tecnológica), à não contratação destes indivíduos (quando disponíveis), ou à desqualificação do seu trabalho quando encontram um novo emprego.

Apesar de uma grande parte dos desempregados de meia idade ser detentor de fracas ou desajustadas habilitações escolares/qualificações profissionais, actualmente o desemprego não afecta apenas estes indivíduos. Nos Centros de Emprego do IEFP inscrevem-se todos os dias desempregados de todas as idades com habilitações de nível médio/superior. Os que têm idades superiores a 40 anos apresentam também dificuldades na empregabilidade, não pelo nível de qualificação que possuem, mas pela introdução, cada vez mais frequente, da idade como critério regulador do seu acesso ao mercado de emprego.

O segundo factor que parece explicar as dificuldades dos trabalhadores de meia idade parece estar relacionado com a discriminação destes trabalhadores face a indivíduos mais novos, por parte das empresas.

A discriminação de que esta população parece ser alvo prende-se, por vezes, com a existência de barreiras físicas, que fazem parte do processo de envelhecimento e que poderão ter grande importância para algumas actividades profissionais.

Apesar de algumas capacidades diminuírem com a idade, algumas parecem melhorar. Por exemplo, a tolerância a formas diferentes de encarar as tarefas e os problemas (em contraste com a crença de que os trabalhadores de meia idade são inflexíveis...), a capacidade de ver o todo e a essência do problema e o auto-conhecimento das suas limitações (Singleton, 1983, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000).

De realçar, no entanto, que muitos estudos mostram uma relação não significativa entre a idade e o desempenho profissional (Doering, Rhodes & Shuster, 1983, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000) e que, segundo Berkowitz (1998) as diferenças encontradas no desempenho profissional são maiores intragrupo do que intergrupo etário.

A assiduidade, sendo uma questão importante nas decisões de contratação, também tem sido analisada e os estudos existentes que comparam as taxas de absentismo em diferentes grupos etários parecem inconclusivos (Brewington & Nassar-McMillan, 2000). Berkowitz (1998), no entanto, refere que algumas investigações parecem indicar que os trabalhadores mais velhos apresentam menor absentismo que os mais novos mas que, quando ausentes, normalmente estão-no por períodos mais longos. Este facto parece constituir, por si só, simultaneamente uma desvantagem e uma vantagem, pois um absentismo intermitente levanta dificuldades à substituição (temporária) dos trabalhadores, enquanto que uma ausência mais prolongada permite em algumas situações a manutenção da produtividade por meio do recurso à contratação de serviços temporários.

Muitos dos obstáculos à inserção profissional dos trabalhadores de meia idade resultam da falta de informação e crenças erradas quer por parte dos próprios indivíduos quer dos empregadores (Brewington & Nassar-McMillan, 2000). Solomon (1995, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000) cita alguns estudos que demonstram que a discriminação é uma das razões por que muitos trabalhadores de meia idade que querem trabalhar desistem da procura de emprego. O OEFP (2000) refere também uma forte taxa de abandono dos trabalhadores de meia idade desempregados (20%), muito provavelmente por desencorajamento face à perspectiva de encontrar emprego. A extensão exacta da discriminação baseada na idade é difícil de medir, mas não há dúvida de que existe (Shapiro & Sandell, 1987).

Apesar de alguns obstáculos à empregabilidade dos trabalhadores de meia idade serem válidos, Brewington & Nassar-McMillan (2000) acrescentam que, porque estes trabalhadores são um grupo heterogéneo, as decisões de contratação deverão ser baseadas em características individuais, e não em generalizações.

Para além de todos os aspectos relacionados directamente com as consequências e efeitos do desemprego no indivíduo e família imediata, o desemprego e as dificuldades apresentadas pelos trabalhadores de meia idade na sua reinserção profissional têm consequências mais alargadas, ao nível económico.

Tal como refere o OEFP (2000), “a política de estreitamento da vida activa trava o dinamismo necessário ao próprio desenvolvimento da actividade económica e, mais importante, leva ao desaparecimento de uma parte substancial da sua memória técnico e organizacional da qual os trabalhadores de meia idade são detentores”(pg. 39).

Também Solomon (1995, in Brewington & Nassar-McMillan (2000) refere que os trabalhadores de meia idade são um activo valioso no mercado de trabalho, à semelhança de Stein, Rocco & Goldenetz (2000) que argumentam no sentido da empregabilidade destes trabalhadores ser económica e socialmente benéfica.

3.2. Instrumentos para a promoção do emprego nos trabalhadores de meia idade

Segue-se agora uma reflexão sobre alguns dos instrumentos que visam minorar as debilidades ou dificuldades apresentadas pelos trabalhadores de meia idade e de aproveitar as suas mais valias, no sentido de promover a integração profissional destes trabalhadores.

No contexto actual de rápidas mudanças tecnológicas e desactualização de competências todos os trabalhadores, independentemente da idade, deverão valorizar o aperfeiçoamento profissional (Zunker, 1994, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000). Assim, e devido ao facto das competências profissionais dos trabalhadores de meia idade em particular poderem ser obsoletas, muitos destes indivíduos precisam de reciclagem profissional para se adaptar a tal evolução, de forma a manterem a sua competitividade no mercado de trabalho e assim evitar ou diminuir o impacto negativo da perda de emprego e facilitar a sua reinserção profissional (Horton & Engels, 1992, Zunker, 1994, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000).

Torna-se fundamental por isso, motivar os indivíduos para um contínuo aperfeiçoamento profissional e para a aprendizagem ao longo da vida, que poderá passar também pelo aumento da escolaridade. Paralelamente, é importante estimular (e de certa forma, pressionar) as empresas para a promoção de oportunidades de formação contínua e reconversão dos seus trabalhadores.

Como foi já referido, a grande maioria dos trabalhadores de meia idade e de idade mais avançada possui baixas habilitações escolares a par de baixas e/ou desajustadas qualificações profissionais. Muitos destes indivíduos têm, no entanto, um conjunto de saberes não formais ou informais, adquiridos a partir da experiência profissional e, numa perspectiva mais ampla, a partir da experiência de vida e que importa reconhecer e certificar, tendo para isso a possibilidade de integrar um processo de **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências**. Através deste processo, os indivíduos poderão obter uma certificação que é equivalente, para todos os efeitos legais, aos diplomas do 1º, 2º ou 3º ciclos de Escolaridade.

Outra possibilidade será a frequência de um **Curso de Educação e Formação de Adultos (curso EFA)** que tem como objectivo proporcionar aos adultos níveis mais elevados de escolaridade (1º, 2º e 3º ciclos de escolaridade) e de qualificação profissional através de uma oferta integrada de educação e formação.

Para os desempregados detentores de habilitações escolares de nível superior, bem como os que desenvolveram a sua actividade profissional em funções docentes, encontram-se disponíveis no IEFP cursos de formação profissional com duração entre as 380 e as 450 horas (**Formação de Desempregados Qualificados - FORDESQ**), que têm como objectivo potenciar a formação de base e as competências adquiridas dos indivíduos, através da aquisição de novas competências em diferentes domínios (como por ex., a gestão empresarial de micro

e pequenas empresas, a qualidade, o ambiente, o urbanismo, tecnologias de informação e comunicação,...).

Estes destinatários, bem como os que são possuem habilitações de nível médio, têm também outras alternativas de formação profissional, em diversas áreas e de duração variada – cursos de curta/média duração, que possibilitam a aquisição de novos conhecimentos numa perspectiva de aperfeiçoamento profissional, ou de maior duração, que têm por objectivo a especialização ou (re)qualificação profissional.

Para os activos empregados, existem também diversas possibilidades de formação contínua, a funcionar em horário pós-laboral e que têm em vista o aperfeiçoamento e aquisição de novas competências profissionais.

Se for feito um investimento efectivo no aumento de escolaridade, no aperfeiçoamento profissional e/ou na (re)qualificação profissional, por parte do indivíduo e das empresas, muitas das debilidades/dificuldades dos trabalhadores de meia idade e de idade mais avançada poderão deixar de existir.

No entanto, existem outros obstáculos à manutenção do emprego ou à reinserção profissional dos trabalhadores de meia idade que resultam dos estereótipos relativos à idade, que muitos empregadores e os próprios indivíduos possuem. De facto, apesar dos trabalhadores mais velhos poderem ser vistos como bons trabalhadores, são frequentemente considerados recrutamentos relativamente arriscados, existindo como já foi referido barreiras relativamente fortes à sua contratação (Arrowsmith & McGoldrick, 1997).

Torna-se por isso importante que, a par da formação/escolarização, se estimulem as empresas a reter e/ou contratar este tipo de trabalhadores e que, por outro lado, se trabalhe com o indivíduo (empregado ou não) no sentido de ser ele próprio o promotor da sua imagem profissional, mostrando às empresas as mais valias de que é detentor.

Se, por exemplo, houver uma maior flexibilidade no regime contratual ou nos horários praticados pelo trabalhador na empresa, poderão surgir melhores perspectivas no que diz respeito à empregabilidade destes indivíduos, ou, por outras palavras, novas formas de retenção ou recrutamento deste tipo de trabalhadores.

Os trabalhadores mais velhos não parecem ser difíceis de satisfazer no que diz respeito a horários e tipos de trabalho, e muitos deles estão interessados em aceitar empregos ou lugares dificilmente “preenchíveis”, como o trabalho sazonal, isolado, distante ou à noite/fim de semana (Fyock & Dorton, 1995, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000), por estarem mais libertos de compromissos familiares como por exemplo, filhos pequenos, do que os trabalhadores mais jovens.

Outros autores (Arrowsmith & McGoldrick, 1997) referem que os contratos de trabalho temporário podem, em particular, servir para modificar os estereótipos baseados na idade ou as barreiras à inserção profissional de trabalhadores mais velhos.

A Promoção do empreendedorismo ou do Auto-Emprego pode ser também, para alguns casos, uma solução eficaz, mas não poderá assumir-se que todos os trabalhadores de meia idade são potenciais empreendedores, sendo que, tal como refere o OEFP (2000), “são conhecidos os riscos associados à “imposição” de uma

saída que deveria constituir uma opção de projecto de vida e não uma espécie de última oportunidade” (pág. 246)

Como conclusão, poderemos então afirmar que, dentro de certas condições, os trabalhadores mais velhos podem ser meios valiosos de se conseguir flexibilidade e trabalho com qualidade. Os empregadores podem beneficiar das vantagens ao nível do custo e flexibilidade dos horários a tempo parcial, com ganhos adicionais associados com as características motivacionais particulares, que derivam das diferentes histórias e experiências profissionais e circunstâncias domésticas favoráveis do próprio trabalhador (Arrowsmith & McGoldrick, 1997).

4. A privação das Funções Manifestas e Latentes do Trabalho e suas consequências no indivíduo desempregado.

Jahoda (por ex., 1981, 1982) é referida por inúmeros autores que estudam os efeitos do desemprego nos indivíduos (ex: Waters & Moore, 2002; Dooley, Prause & Ham-Rowbottom, 2000; Wiener, Oei, Creed, 1999; Vuori & Vesalainen, 1999; Brief et al, 1995; Glyptis, 1989). Esta autora sugere que o trabalho remunerado desempenha funções manifestas e latentes.

A função manifesta do trabalho é, no ponto de vista de Jahoda, unidimensional e diz respeito à remuneração ou retribuição financeira atribuída pelo trabalho.

A função latente é mais complexa, considerando-se que tem as seguintes dimensões: imposição de estruturação do tempo, alargamento do leque de experiências e actividades desenvolvidas com regularidade fora do contexto familiar; participação e associação a objectivos e propósitos colectivos; estímulo à actividade e definição de aspectos relativos ao estatuto e identidade pessoais.

Tendo por base as funções do trabalho, a Teoria da Privação de Jahoda (1982) propõe uma explicação para a relação negativa, extensivamente documentada, entre o desemprego e o bem estar psicológico dos indivíduos. Esta autora sugere que esta relação é mediada pela perda de retribuições (função manifesta) e das funções sociopsicológicas (funções latentes) do trabalho.

4.1. Privação da função manifesta do trabalho

A extensão e os efeitos da retracção financeira é difícil de medir. Não foi possível, até à data, aceder aos dados referentes à percentagem dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego que se encontram a receber Subsídio de Desemprego. Supõe-se contudo que a maioria dos desempregados receba prestações de subsídio de desemprego de qualquer tipo, que em algumas situações tem um valor inferior à remuneração auferida no trabalho. No entanto, muitos desempregados não preenchem as condições de acesso a este tipo de mecanismos pelo que, principalmente nestes casos, o desemprego tem como consequência uma retracção significativa nos recursos financeiros do indivíduo.

Brief et al (1995) consideram que os efeitos do desemprego são adversos e podem actuar através da privação económica. Estes autores realizaram um estudo e observaram que esta privação está negativamente associada com os recursos

financeiros, e com o bem estar subjectivo. Archer & Rhodes (1993), a propósito desta questão, consideram que dos aspectos que derivam da situação de desemprego susceptíveis de afectar psicologicamente o indivíduo, o mais óbvio é a falta de recursos financeiros, aliada a uma vivência numa sociedade orientada para o consumismo. Também Glyptis (1989) refere que a perda de recursos financeiros é a perda “mais tangível” do desemprego, considerando no entanto que não é necessariamente aquela com a qual é mais difícil lidar.

4.2. Privação das funções latentes do trabalho

O impacto negativo do desemprego não está confinado às perdas no poder de compra (Glyptis, 1989). Para reforçar esta ideia, a autora cita Clarke & Critcher (1985, pg. 20), que afirmam que “o trabalho está sempre psicologicamente presente, ainda que fisicamente ausente”.

A falta de estrutura parece ser a consequência do desemprego mais destrutiva em termos psicológicos, pois não tem só implicações na capacidade de lidar com as horas ocupadas pelo emprego. Afecta também a capacidade de aproveitar todo o tempo, pois a maioria das pessoas estão acostumadas a gerir as suas actividades (incluindo o lazer), ou organizar a sua rotina diária e semanal em volta de compromissos temporais impostos externamente (Glyptis, 1989), isto é, em volta da estrutura de tempo imposta pelo trabalho. Assim, a perda de emprego tem como consequência uma desestruturação da dimensão temporal.

A estrutura também confere intencionalidade às actividades desenvolvidas pelo indivíduo, pelo que a falta de intencionalidade na ocupação do tempo até então preenchido pelo trabalho é também uma consequência do desemprego. Jahoda et al (1972) afirmam que a incapacidade da pessoa em ocupar o tempo significativamente pode conduzir a apatia e depressão. Outros autores (Braun, 1977, Dennehey & Sullivan, 1977, Hill, 1978, in Glyptis, 1989) acrescentam que a inactividade cria a sua própria forma de estigmatização, verificando-se em muitos desempregados um sentimento de culpa por ocuparem o tempo em inactividade. Também Winefield, Tiggerman e Winefield (1992, in Brief et al, 1995) observaram que as percepções que os desempregados têm da desestruturação do tempo e falta de objectivos estão negativamente relacionados com o bem estar subjectivo. Jahoda (1979, in Glyptis, 1989) refere também que “(...) é verdade que ninguém impede o desempregado de criar a sua própria estrutura de tempo e os seus contactos sociais, de estabelecer objectivos e intencionalidade nas actividades e partilhá-los com os outros, ou de exercitar as suas competências o melhor que puderem. No entanto, o *input* psicológico requerido para fazer isto com regularidade usando apenas as próprias energias é enorme”.

A redução das oportunidades de contacto social e da regularidade da partilha de experiências proporcionadas pelo trabalho, são outras consequências da perda de emprego, e conduzem a que os desempregados sintam frequentemente uma forte diminuição da sua rede de relações, o que representa uma falta de estrutura num sentido social.

O trabalho é também importante pelo estatuto e identidade pessoal e social que proporciona ao indivíduo. Assim, os desempregados, sentem-se muitas vezes desviantes, estigmatizados e inúteis, não seguros do seu lugar na sociedade. Tal como Kelvin (1981, in Glyptis, 1989) refere, sentem que não são um membro completo da sociedade na qual a sua vida social tem lugar, tendendo a afastar-se das actividades sociais não só devido a restrições financeiras mas também a um

sentimento subjectivo de inadequação. De facto, do trabalho deriva a pertença a uma comunidade, pelo que o desemprego, ou a falta de trabalho afecta a relação do indivíduo com os que lhe estão próximos e com a sociedade em geral.

5. O desemprego na Meia Idade: Percepção da discriminação pela idade, Investimento no Trabalho, Privação das Funções Manifestas e Latentes do Trabalho e Satisfação com a Vida.

Breve apresentação de um projecto de Investigação.

No âmbito do curso de Mestrado em Psicologia na área de especialização de Consulta Psicológica para o Desenvolvimento Vocacional e da Cidadania, a ser realizado na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, está a ser desenvolvida uma investigação que pretende estudar os desempregados de meia idade nas seguintes dimensões: a percepção da discriminação pela idade, o investimento no trabalho, a privação das consequências manifesta e latentes do trabalho e a satisfação com a vida.

5.1. Definição das dimensões em estudo

Os conceitos de desemprego e de Meia Idade foram já apresentados anteriormente, sendo que, nesta investigação, serão consideradas a definição de **desemprego** feita pelo IEFP, e a **meia idade** como sendo a faixa etária compreendida entre os 40 e os 54 anos. Esta decisão não será, supõe-se, pacífica, do ponto de vista conceptual (note-se a diversidade de definições/limites etários dos estudos que abordam a problemática do desemprego nesta idade). A justificação para a escolha do limite mínimo advém do facto da idade, por si só, parecer constituir um obstáculo ou constrangimento para os indivíduos com idades a partir de cerca dos 40 anos. De facto, ao analisar-se as ofertas de emprego que surgem nos Centros de Emprego ou na imprensa, os 35/40 anos aparecem em muitos casos como a idade máxima de acesso ao emprego. O facto de se situar o limite máximo nos 54 anos não significa que, a partir dos 55 anos, os problemas da empregabilidade diminuam, ou que estes indivíduos deixem de ter objectivos de carreira. No entanto, e dado que os mecanismos de antecipação da idade de acesso à pensão de velhice estão, em muitas situações, disponíveis para os indivíduos com idade igual ou superior a 55 anos, verifica-se em alguns deles a opção por esta situação, o que, não sendo para muitos a solução ideal, permite pelo menos um mínimo de sobrevivência.

Outra das dimensões estudadas será a **percepção da discriminação pela idade**, que diz respeito à percepção que os indivíduos desempregados têm de que a idade, por si só, constitui um obstáculo à continuidade da sua actividade profissional.

O **investimento no trabalho** (*employment commitment*), segundo Jackson et al (1983) reflecte o grau em que um indivíduo deseja estar envolvido num trabalho remunerado. Para Wanberg, Watt & Rumsey (1996), o investimento no trabalho é a importância que o trabalho tem para o indivíduo. Distingue-se conceptualmente do envolvimento/investimento num emprego/trabalho particular.

A **privação da função manifesta e das funções latentes do trabalho nos desempregados de meia idade** serão outras das variáveis em estudo, tendo por base a Teoria da Privação de Jahoda (1982) que foi já referida no ponto anterior.

Por último, será considerada também a dimensão **Satisfação com a Vida**, que é definida, segundo Shin & Johnson (1978, in Neto, 1993) como sendo a avaliação global da qualidade de vida de um indivíduo de acordo com os critérios por ele escolhidos.

5.2. Caracterização da amostra

- **Amostra 1:** A amostra será constituída por indivíduos desempregados há pelo menos 6 semanas, com idades compreendidas entre os 40 e os 54 anos, habilitações escolares iguais ou superiores ao 4º ano de escolaridade a receber, efectivamente, prestações de subsídio de desemprego.

No que diz respeito às habilitações mínimas, considera-se fundamental que os sujeitos saibam ler/escrever, pois a metodologia será quantitativa com recurso a questionários de auto-relato.

É também importante, uma vez que se irá avaliar o grau de privação financeira dos sujeitos, que estes se encontrem a receber subsídio de desemprego (efectivamente, isto é, que tenham não só requerido, mas já tenham recebido pelo menos uma prestação).

O tempo de inscrição de pelo menos 6 semanas permite evitar que os sujeitos estejam demasiado chocados ou apáticos, o que muitas vezes acontece num período inicial de desemprego.

- **Amostra 2:** Indivíduos empregados, com idades compreendidas entre os 40 e os 54 anos, e habilitações escolares iguais ou superiores ao 4º ano de escolaridade.

5.3. Questões de investigação

- Investimento no trabalho/Satisfação com a Vida
 - Nos indivíduos desempregados verifica-se uma relação significativa entre o grau de investimento no trabalho e o grau de satisfação com a vida? E nos indivíduos empregados, verifica-se a mesma relação?
- Grau de Privação das Funções Manifesta e Latentes do Trabalho
 - O grau de privação da função manifesta do trabalho varia de acordo com o estatuto face ao emprego, género/habilitações escolares/núcleo familiar dos indivíduos?
 - O grau de privação das funções latentes do trabalho varia de acordo com o estatuto face ao emprego, género/habilitações escolares/núcleo familiar dos indivíduos?
- Grau de Privação das Funções Manifesta e Latentes do Trabalho/Satisfação com a Vida
 - O nível de Satisfação com a vida varia de acordo com o grau de privação da Função Manifesta do Trabalho? Esta relação sofre a influência de variáveis como o estatuto face ao emprego, género, habilitações escolares e núcleo familiar dos indivíduos?
 - O nível de Satisfação com a Vida varia de acordo com o grau de privação das Funções Latentes do trabalho? Esta relação sofre a

influência de variáveis como o estatuto face ao emprego, género, habilitações escolares e núcleo familiar dos indivíduos?

- Percepção da Discriminação pela Idade
 - O grau de percepção de discriminação pela idade no acesso ou manutenção do emprego varia de acordo com o estatuto face ao emprego, género, habilitações escolares e núcleo familiar?
 - Existe uma relação significativa entre a percepção de discriminação pela idade e o grau de investimento no trabalho?
 - Existe uma relação significativa entre a percepção de discriminação pela idade e o grau de satisfação com a vida?

5.4. Variáveis em Estudo

Variáveis Independentes: Género; Habilitações escolares; Núcleo Familiar(solteiro, separado, divorciado ou viúvo, sem filhos; solteiro, separado, divorciado ou viúvo, com filhos; casado ou união de facto sem filhos; casado ou união de facto com filhos); Estatuto face ao emprego (empregado; desempregado); Privação da função manifesta do trabalho; Privação das funções latentes do trabalho; Investimento no trabalho

Variáveis Dependentes: Privação da função manifesta do trabalho; Privação das funções latentes do trabalho; Satisfação com a Vida; Percepção de Discriminação pela Idade

5.5. Instrumentos a utilizar na investigação

1. Questionário sócio-demográfico
2. Investimento no trabalho - Scale of Employment Commitment (Jackson et al, 1983)
3. Privação da Função Manifesta do Trabalho - Economic Deprivation Measure (Brief et al, 1995)
4. Privação das Funções Latentes do Trabalho - Time Structure Questionnaire (Bond & Feather, 1988); Experiental Deprivation Scale (Brief et al, 1995); Access to Categories of Experience Scale (Haworth, 1997)
5. Satisfação Com a Vida - Satisfaction with Life Scale (Dienner et al, 1985), traduzida e adaptada para a população portuguesa por Neto (1993) / Escala de Satisfação com a Vida
6. Percepção da Discriminação pela Idade - Obstáculos à Reinserção Profissional (escala construída para esta investigação)

6. Conclusão

Parece ser unânime que o trabalho constitui uma dimensão importante na vida dos indivíduos e diversos estudos têm demonstrado que a perda de emprego está associada com uma série de efeitos negativos ao nível psicológico e fisiológico (Kinicki, Prussia & McKee-Ryan, 2000).

As pessoas experenciam o desemprego diferentemente dependendo da sua idade, e as pessoas que se encontram na meia idade ficam mais perturbadas do que as pessoas mais novas ou aquelas que se encontram mais próximos da idade da reforma (Bromhall & Winefield, 1990, in Creed, Hicks & Machin, 1998; Rowley &

Feather, 1987). Também Krystal et al (1983, in Brewington & Nassar-McMillan, 2000) referem que os trabalhadores de meia idade que perdem os seus empregos parecem sofrer mais intensamente de perturbações emocionais do que os mais novos na mesma situação.

Assim, o desemprego, apesar de perturbar qualquer pessoa, coloca desafios particulares aos adultos mais velhos (Brewington & Nassar-McMillan, 2000) para os quais o desemprego parece ter efeitos mais negativos. Esta comunicação pretendeu por isso fazer uma breve contextualização de algumas questões relacionadas com a problemática do Desemprego na Meia Idade, nomeadamente as que dizem respeito às fracas habilitações e qualificações académicas que caracterizam a maioria dos indivíduos pertencentes a esta faixa etária, e à discriminação de que parecem ser alvo quer na saída do mercado de trabalho quer na contratação por parte das empresas. Discutiram-se também, e de uma forma não exaustiva, alguns dos possíveis instrumentos que poderão, pelo menos no que diz respeito ao indivíduo, colmatar dificuldades apresentadas por estes. No entanto, parece ser fundamental, a par da promoção da escolaridade e qualificação dos (des)empregados de meia idade por parte de todos os intervenientes (indivíduo, empresa, Estado), a criação e implementação de políticas ao nível da Gestão de Recursos Humanos que aproveitem as mais valias de que muitos destes indivíduos são portadores, como a maior disponibilidade em termos de horários, motivação, experiência e saber acumulado, entre outras, algumas das quais discutidas ao longo do texto.

Por último, e porque se considerou não existir, em Portugal, estudos suficientes no domínio da Psicologia sobre este tema tão actual e discutido nos vários sectores da sociedade, é apresentado um projecto de investigação que visa uma maior compreensão deste fenómeno, ao nível das consequências psicológicas que o desemprego tem no indivíduo da meia idade. Assim, pretende-se estudar a forma como a problemática do desemprego é vivida por esta população, no que diz respeito à percepção da discriminação pela idade, à privação da função manifesta e funções latentes do trabalho tal como são definidas por Jahoda (1982), ao investimento no trabalho e satisfação com a vida.

Referências Bibliográficas

- A Gradual Goodbye: If People are Living Longer, They Will Have to Work Longer, Too. (1996, January 27). *The Economist*, 338, 5-8 *
- Archer, J. & Rhodes, V. (1993) The Grief Process and Job Loss: a Cross-sectional Study. *British Journal of Psychology*, 84, 395-410
- Armstrong-Stassen, M. (2001) Reactions of Older Employees to Organizational Downsizing: The Role of Gender, Job Level, and Time. *The Journals of Gerontology, Psychological Sciences and Social Issues, Series B*, Vol. 56 B, (4), p. 234
- Arnold, J. (1997) Nineteen Propositions Concerning the Nature of Effective Thinking for Career Management in a Turbulent World. *British Journal of Guidance & Counselling*, 25, (4), 447-462
- Arnold, J. & Jackson, C. (1997) The New Career: Issues and Challenges. *British Journal of Guidance & Counseling*, Vol. 25, (4), 427-433
- Arrowsmith, J. & McGoldrick, A. (1997) A Flexible Future for Older Workers? *Personnel Review*, Vol. 26 (4), 258-273
- Arthur, M. (1994) The Boundaryless Career: a New Perspective for Organizational Inquiry, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306

- Arthur, M., Claman, P. & DeFillippi, R. (1995) Intelligent Enterprise, Intelligence Careers. *Academy of Management Enterprise*, 9, 7-22 *
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996) The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. G. Arthur & D. M. Rousseau (Eds) *The Boundaryless Career*: 3-20. New York: Oxford University Press
- Bailey, L. III & Hansson, R. (1995) Psychological Obstacles to Job or Career Change in Late Life. *The Journals of Gerontology, Psychological Sciences and Social Issues, Series B, Vol. 50, Bn6*, p. 280
- Baker, T. & Aldrich, H. (1996) Prometheus Stretches: Building Identity and Cumulative Knowledge in Multi-Employer Careers. In M. G. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career*: 132-149. New York: Oxford University Press
- Berkowitz, M. (1988) Functioning Ability and Job Performance as Workers Age. In M. E. Borus, H. S. Parnes, S.H. Sandell & B. Seidman (Eds), *The Older Worker*: 87-117. Madison, WI: Industrial Relations Research Association
- Bird, A. (1996) Careers as Repositories of Knowledge: Considerations for Boundaryless Careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds), *The Boundaryless Career*: 150-168. New York: Oxford University Press
- Bond, M. & Feather, N. (1988) Some Correlates of Structure and Purpose in the Use of Time. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 55, No. 2, 321-329
- Borgen, W. & Amundson, N. (1987) The Dynamics of Unemployment. *Journal of Counseling and Development*, Vol.66, 180-184
- Braun, F. (1977) Youth Unemployment in West Germany: the Psycho-social Aspect, in B.O.Pettman & J. Fyfe (eds). *Youth Unemployment in Great Britain and the Federal Republic of Germany*, Bradford, MCB *
- Brewington, J. & Nassar-McMillan, S. (2000) Older Adults: Work-Related Issues and Implications for Counseling. *The Career Development Quarterly*, 49, (1), 2-15
- Brief, A., Konovsky, M., Goodwin, R. & Link, K. (1995) Inferring the Meaning of Work from the Effects of Unemployment. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 693-711
- Broomhall, H. & Winefield, A. (1990) A Comparison of the Affective Well-Being of Young and Middle-Aged Unemployed Men Matched for Length of Unemployment. *British Journal of Medical Psychology*, 63, 43-52 *
- Brousseau, K., Driver, M., Eneroth, K. & Larsson, R. (1996) Career Pandemonium: Realigning Organizations and Individuals. *Academy of Management Executive*, 10, (4): 52-66
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. & Useem, M. (1997) *Change at Work*. New York: Oxford University Press *
- Clarke, J. & Critcher, C. (1985) *The Devil Makes Work. Leisure in Capitalist Britain*. London. Macmillan *
- Cleveland, J. & Shore, L. (1992) Self and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 77, 469-484
- Collin, A. & Watts, A. (1996) The Death and Transfiguration of Career – End of Career Guidance? *British Journal of Guidance & Counselling*, 24, 385-398 *
- Coover, M. (1995) Technological Changes in Office Jobs. In A. Howard (Ed), *Changing Nature of Work*: 173-208. San Francisco: Jossey-Bass *
- Creed, P., Hicks, R. & Machin, M. (1998) Behavioural Plasticity and Mental Health Outcomes for Long-term Unemployed Attending Occupational Training Programmes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71,(2), 171-191
- DeFillippi, R. & Arthur, M. (1996) Boundaryless Contexts and Careers: A Competency-based Perspective. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds), *The Boundaryless Career*: 116-131. New York: Oxford University Press

- Dennehey, C. & Sullivan, J. (1977) Poverty and Unemployment in Liverpool, in F. Field (ed.), *The Conscript Army: a Study of Britain's Unemployed*. London, Routledge & Kegan Paul, p. 56-77 *
- Doering, M., Rhodes, S. & Schuster, M. (1983) *The Aging Worker*. Beverly Hills, CA: Sage Publications *
- Dooley, D., Prause, J. & Ham-Rowbottom, K. (2000) Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41, (4), 421-436
- Feldman, D. (1996) The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407 *
- Freeman, C., Soete, L. & Efendioglu, U. (1995) Diffusion and the Employment Effects of Information and Communication Technology. *International Labour Review*, 134, 587-603 *
- Fyock, C. & Dorton, A. (1995) Welcome to the Unretirement Generation. *H R Focus*, 72, 22-23 *
- Glyptis, S. (1989) *Leisure and Unemployment*. Open University Press. Milton Keynes: Philadelphia.
- Hall, D. (1996) Long Live the Career. In D. T. Hall (Ed), *The Career is Dead – Long Live the Career*. 1-12. San Francisco: Jossey-Bass *
- Handy, C. (1989) *The Age of Unreason*. London: Hutchinson *
- Harty, T., Harty, K. & Hayes, C. (1996) It's Never Too Late to Find a Job. *Black Enterprise*, 26, 125-127 *
- Haworth, J. (1997) *Work, Leisure and Well-Being*. London, Routledge
- Hill, J. (1978) The Psychological Impact of Unemployment, *New Society*, 19, January, p. 139-145 *
- Horton, G. & Engels, D. (1992) Career Counseling for the Mature Worker. In H. D. Lea & Z. B. Leibowitz (Eds), *Adult Career Development*: 255-268. Alexandria, VA: The National Career Development Association*
- Howard, A. (1995) Technology and the Organization of Work. In A. Howard (Ed), *Changing Nature of Work*: 89-96. San Francisco: Jossey-Bass *
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2002) *Mercado de Emprego: síntese estatística Outubro 2002*. Delegação Regional do Norte, Direcção de Serviços de Planeamento Operacional e Controlo de Gestão.
- Jackson, C., Arnold, J., Nicholson, N. & Wats, A. (1996) *Managing Careers in 2000 and Beyond*. Brighton: Institute for Employment Studies
- Jackson, P., Stafford, E., Banks, M. & Warr, P. (1983) Unemployment and Psychological Distress in Young People: The Moderating Role of Employment Commitment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 3, 525-535
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisell, H. (1972) *Marienthal: the Sociography of an Unemployed Community*. London, Tavistock Institute (original publicado em 1933)
- Jahoda, M. (1979) The Impact of Unemployment in the 1930's and the 1970's. *Bulletin of the Psychological Society*, 32, p. 309-314 *
- Jahoda, M. (1981) Work, Employment and Unemployment. Values, Theories and Approaches in Social Research. *American Psychologist*, Vol. 36, No. 2, 184-191
- Jahoda, M. (1982) *Employment and Unemployment*. Cambridge, Cambridge University Press
- Kelvin, P. (1981) Work as a Source of Identity: the Implications of Unemployment. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 2-11 *
- Kinicki, A., Prussia, G. & McKee-Ryan, F. (2000) A Panel Study of Coping with Job Loss. *Academy of Management Journal*, Vol. 43 (1), 90-100

- Krystal, E., Moran-Sackett, M., Thompson, S. & Cantoni, L. (1983) Serving the Unemployed. *Social Casework: The Journal of Contemporary Social Work*, 67-76 *
- London, M. (1996) Redeployment and Continuous Learning in the 21st Century: Hard Lessons and Positive Examples from the Downsizing Era. *Academy of Management Executive*, 10, 67-79 *
- McCall, M., Lombardo, M. & Morrison, A. (1988) The Lessons of Experience. Lexington, MA: Lexington Books *
- Miles, R. & Snow, C. (1996) Twenty-first Century Careers. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds), *The Boundaryless Career*: 97-115. New York: Oxford University Press
- Mirvis, P. & Hall, D. (1996) Career Development for the Older Worker. In D. T. Hall (Ed), *The Career is Dead – Long Live the Career*: 15-45. San Francisco: Jossey-Bass *
- Morris, R. & Caro, F. (1995) The Young-old, Productive Aging and Public Policy. *Generations*, 19, 32-37 *
- Neto, F. (1993) The Satisfaction with Life Scale: Psychometrics Properties in an Adolescent Sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22, 125-134
- Neto, F. (1997) Escala de Satisfação com a Vida: Propriedades Psicométricas numa Amostra de Adolescentes. In F.F. Neto (Ed.), *Estudos de Psicologia Intercultural: Nós e os Outros*. (pp.347-359). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian e Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica
- Observatório do Emprego e Formação Profissional (2000) *Os Trabalhadores de Meia Idade face às Reestruturações das Políticas de Gestão de Recursos Humanos*. Coleção "Estudos e Análises", Nº. 30
- Polivka, A. & Nardone, T. (1989) On the Definition of "Contingent Work". *Monthly Labor Review*, 112, 9-16 *
- Rowley, K. & Feather, N. (1987) The Impact of Unemployment in Relation to Age and Length of Unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332
- Sandell, S. (1987) Prospects for Older Workers: the Demographic and Economic Impact. In S. H. Sandells (Ed.), *The Problem Isn't Age; Work and Older Americans*: 3-14. New York: Praeger
- Shapiro, D. & Sandell, S. (1987) The Reduced Pay of Older Job Losers- Age Discrimination and Other Explanations. In S. H. Sandells (Ed.), *The Problem Isn't Age; Work and Older Americans*: 37-51. New York: Praeger
- Singleton, W. (1983) Age, Skill, and Management. *International Journal of Aging and Human Development*, 17, 15-23 *
- Solomon, C. (1995) Unlock the Potential of Older Workers. *Personnel Journal*, 74, 56-63 *
- Shin, D. & Johnson, D. (1978) Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Res*, 5, 474-492 *
- Stein, D., Rocco, T. & Goldenetz, K. (2000) Age and the University at the Workplace: a Case Study of Remaining, Retiring or Returning Older Workers. *Human Resource Development Quarterly*, 11, (1), 61-80
- Sullivan, S. (1999) The Changing Nature of Careers: a Review and Research Agenda. *Journal of Management*, May 01 1999, pag(s): 29 (artigo retirado do web-site: www.findarticles.com)
- Tilly, C. (1991) Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment. *Monthly Labor Review*, 114, 10-18 *
- Vuori, J. & Vesalainen, J. (1999) Labour Market Interventions as Predictors of Re-Employment, Job Seeking Activity and Psychological Distress among the Unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.72 (4): 523-538

- Wanberg, C., Watt, J. & Rumsey, D. (1996) Individuals Without Jobs: Na Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 1, 76-87
- Waters, L. & Moore, K. (2002) Reducing Latent Deprivation during Unemployment: the Role of Meaningful Leisure Activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15-32
- Wiener, K., Oei, T. & Creed, P. (1999) Predicting Job Seeking Frequency and Psychological Well-being in the Unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 36, (2), 67-81
- Winefield, A., Tiggerman, M. & Winefield, H. (1992) Spare Time Use and Psychological Wellbeing in Employed and Unemployed Young People. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 307-314 *
- Zunker, V. (1994) *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole *
- * Bibliografia referida indirectamente.